



RAPORT DE EVALUARE VOCAȚIONALĂ
pe baza JVIS – Jackson Vocational Interest Survey
pentru

XXXXXXXXXX

Psiholog XXXXXXXX

9/26/11

pagini: 9



Scopul și utilizarea evaluării

Acest raport ajută la o mai bună înțelegere a ariilor spre care persoana evaluată are interese, dar și a legăturii acestor interese cu diferitele profesii sau ocupații practicate în România.

Este important să facem diferența între interese și aptitudini. Rezultatele testului se referă doar la interese, adică nu spun dacă persoana evaluată are aptitudinea, talentul sau educația necesare pentru a se lansa într-o anumită meserie. Astfel, de exemplu, un scor mare pe scala Matematica indica doar un interes ridicat pentru utilizarea raționamentului matematic în rezolvarea de probleme, dar nu înseamnă neapărat că persoana evaluată chiar are aptitudinile necesare pentru a deveni matematician. Pe lângă rezultatele JVIS este necesar ca în consiliere să fie luate în considerare și alte surse de informații, în special cele care țin de aptitudini.

De asemenea, interesele într-o anumită arie nu sunt garanți ai succesului. Ele indică în general o mai mare probabilitate de a obține satisfacție într-o anumită meserie.

Rezultatele acestui test ajută în procesul de alegere a unei cariere. Nu trebuie însă să se aștepte ca acest raport să ia decizia singur, fără o analiză atentă din partea consilierului și a persoanei evaluate deopotrivă.

Este important să ținem cont cu toții de faptul că oamenii sunt mult mai fericiți și satisfăcuți atunci când sunt activi într-o zonă ocupațională care e similară cu interesele lor. Subliniem faptul că testul se referă doar la interesele personale.

În alegerea unei direcții în carieră aceste rezultate trebuie coroborate cu un număr de alte informații, printre care enumerăm aptitudini, trăsături de personalitate și valori personale, disponibilitatea de a urma studiile și formarea necesare calificării în meseria vizată, disponibilitatea ocupațiilor pe piața muncii, etc.

Observații ale întâlnirii individuale

XXXXXXXXXX este elev în clasa a X – a (profil informatică).

Manifestă preocupare pentru obținerea unor rezultate școlare bune în egală măsură pentru diferite materii școlare. Mediul familial îl valorizează și îi asigură suport în acest sens. Zonele de interes ale lui XXXXXX sunt în zona reală (matematică, informatică) însă obține rezultate bune și în zona umană.

Ca și părinții săi, XXXXXXX este interesat să identifice categoria profesională potrivită în contextul în care Obține rezultate foarte bune la mai multe discipline și are o sferă largă de interese.

În cadrul interacțiunii sociale XXXXXXXXX păstrează un comportament prudent, calm, controlat al exprimării emoționale. Tendința sa firească este să gestioneze în interior trăirile și să dezabrobe exprimările accentuate ale emoțiilor (bucurie, dezamăgire). Chiar și în astfel de condiții, orientarea sa este spre găsirea unei soluții și nu pe gestionarea emoției ca atare.

XXXXXXXXXX are o structură rațională, logică, o gândire sistematică. Nu este foarte exigent, pare destul de tolerant cu sine și posibil ca ambiția să se canalizeze pe sferele de strict interes crescut. Deși așteptările părinților sunt ridicate, nu caută să le satisfacă neaparat, fiind centrat mai mult pe propria percepție și pe propriile așteptări.

Fondul său liniștit, tăcut, analitic îi permit să aprofundeze lucrurile și să savureze plăcerea găsirii soluțiilor în rezolvarea de probleme. Manifestă interes pentru nou, necunoscut, explorarea unor medii diverse, este dornic să experimenteze.

Sinteza în urma testării

Scalele de interes

Preferințele lui XXXXXXXXXXXX se îndreaptă către:

- **Conducere dominantă** Un scor mare pe scala Conducere Dominanta semnifică faptul că persoanei îi plac pozițiile de autoritate, în care poate superviza direct și activ alte persoane și în care poate avea o părere critică referitor la munca altora.

Aceste persoane au o preferință pentru a fi lideri autoritari.

Le place să dea ordine, să fie cei care decid ce sarcini trebuie să fie îndeplinite de ceilalți, chiar dacă acestea depășesc uneori competența subordonaților.

Evaluează rezultatele muncii celorlalți și discută de pe o poziție ascendentă cu persoanele care au greșit, dar nu cu scopul supervizării sau a acordării ajutorului, ci cu scopul criticii și acordării de pedepse. Le place să fie persoanele care stabilesc regulile și regulamentele la locul de muncă.

Sunt în același timp responsabile cu aplicarea acestora și cu menținerea ordinii în grupul de muncă.

Îi sancționează pe cei care nu respectă aceste reguli și regulamente. Le place să aibă mereu dreptate.

Încurajează într-un grad redus participarea colegilor la stabilirea sarcinilor și a regulilor la locul de muncă.

- **Munca de birou** Persoanele care obțin scoruri mari pe scala Munca de Birou preferă în munca lor activitățile de rutină și de detaliu.

Preferă să lucreze cu un set de proceduri care implică concentrarea atenției și viteză perceptuală.

Preferă să interacționeze mai mult cu date și mai puțin cu idei.

În general le plac activitățile corespunzătoare unui stil convențional și al căror rezultat îl pot vedea imediat. Sunt oameni interesați de clasificarea materialelor. Le plac activitățile statice, care presupun eventual statul pe scaun și nu activitățile în care să fie mereu în mișcare.

- **Drept** Persoanele cu scoruri înalte pe scala Drept sunt interesate de problemele legale.

Le place să acorde consultanță legală persoanelor fizice și juridice și să le reprezinte pe acestea în procesele pe care le-au intentat sau care le-au fost intentate. Sunt persoane cărora le place argumentarea și cărora le place să vorbească în public și să convingă. Le place să jongleze cu ideile, să pună întrebări și să cerceteze, să se documenteze și să găsească punctele slabe într-o lege sau mărturie. Sunt oameni curioși, investigativi și le place lucrul sub presiune.

Evaluează mai întâi legitimitatea intentării unui proces și șansele câștigării acestuia. Adună apoi probe și evaluează admisibilitatea acestora în cursul procesului, depun în instanță toate documentele necesare începerii și continuării procesului, cheamă martori și experți în instanță și îi interoghează, țin pledoariile, depun acte necesare recursului etc. Reprezintă clienții în cazul unor procese civile sau penale, de la divorț, procese cu companii de asigurări, nerespectarea dreptului de autor etc. Le place să acționeze ca reprezentanți legali și în cazuri mai dificile, cum ar fi acuzații de fraudă, trafic de droguri și crimă.

Nu toate acțiunile din zona legală se materializează în procese în instanță. Aceste persoane se implică și în multe alte activități de consultanță, cum ar fi cele în cazul încheierii unei game largi de contracte. Le place să verifice dreptul de proprietate asupra unor terenuri, să emită opinii legale cu privire la o proprietate sau la un teren, să pregătească documentația pentru transferul unei proprietăți, să constituie societăți comerciale, să efectueze transferuri de bunuri, testamente și succesiuni etc. Punctul comun al tuturor acestora este interesul pentru legi și pentru documentare.

Persoanelor cu interes pentru Drept le plac legile și interpretarea acestora. Le place să citească acte normative și să fie la curent cu noile modificări ale acestora. Au o colecție impresionantă și în continuă creștere de cărți și reviste în domeniu.

- **Consultanță profesională**

Scala Consultanță Profesională se referă la preferința pentru comportamente care includ consilierea și sfătuirea din poziția de expert. Persoanelor cu scoruri mari pe scala Consultanță Profesională le place să ofere consultanță în anumite arii de expertiză, cum ar fi contabilitate, mediu, drept, tehnologie, resurse umane, marketing, medicină, finanțe, afaceri publice, comunicații, inginerie etc.

Spre deosebire de scala Servicii Personale, în care relațiile preferate sunt directe, unu-la-unu, în cazul Consultanței Profesionale acestea au loc cu managementul unei companii sau pentru un grup mai mare de oameni, iar nivelul de tehnicitate a cunoștințelor este mult mai mare.

Domeniul exact în care acestor persoane le place să acorde consultanță este definit de obicei de alte scale la care s-au obținut scoruri înalte.

În domeniul fiscal execută audituri, consultanță financiară, supervizări de contabilitate. În domeniul juridic și financiar se ocupă de probleme cum ar fi constituiri de societăți, fuziuni de societăți, precum și de consultanță în domeniul legislației comerciale și de consultanță comercială.

Atunci când fac consultanță în afaceri, aceasta se referă la consultanța oferită pentru demarări de întreprinderi, dar deseori oferă consultanță pentru management, identificând oportunități de afaceri pentru compania solicitantă, propunând modalități de reducere a costurilor sau realizând analize de bugete.

Consultanța în resurse umane presupune selecție și recrutare de personal, restructurări și reorganizări de organizații, medieri în cazul conflictelor de muncă sau consultanță pe probleme de legislație a muncii. De asemenea, acestor persoane le place să evalueze nevoia de training a angajaților în diverse domenii, cum ar fi leadership, tehnici de vânzare, servicii pentru clienți, comunicare. Le place deseori și să furnizeze acest training.

În domeniul IT, printre activitățile de consultanță preferate se numără evaluarea infrastructurii informatice existente, realizarea proiectului de arhitectură a sistemului informatic, configurarea echipamentelor informatice, precum și achiziții de echipamente hardware și software.

În domeniul marketingului realizează servicii cum ar fi: previziuni ale pieței, studii de piață, studiul comportamentului de cumpărare și consum, strategii de produs, preț, distribuție și mod de promovare, creșterea vânzărilor etc.

• **Siguranța locului de muncă**

Scala Siguranța Locului de Muncă este o scală a stilului de muncă, adică implică mai degrabă o preferință pentru lucrul într-un anumit tip de mediu sau pentru un serviciu în care un anumit tip de comportament reprezintă norma, decât un interes pentru o activitate anume. Scala Siguranța Locului de Muncă identifică persoanele care preferă un loc de muncă sigur și ușor de prezis. Persoanele care obțin scoruri mari pe scala Siguranța Locului de Muncă sunt persoane care, după cum precizează titlul scalei, consideră că sentimentul de siguranță pe care îl resimt referitor la slujba lor este foarte important.

Nu le place să își asume riscuri în ceea ce privește locul de muncă și acest lucru se reflectă puternic în Preferințele pe care le au în legătură cu mediul de muncă. Preferă locurile de muncă sigure, în companii mari și cu experiență, în locul organizațiilor aflate la început sau care au un viitor incert. Vor alege un post în care au un venit fix și nu unul în care salariul lunar se bazează pe comisioane în funcție de performanța atinsă în respectiva perioadă. De asemenea, preferă un contract de muncă pe termen nelimitat unuia pe baza de proiect.

Aceste persoane își schimbă cu greu slujba, tocmai pentru că această acțiune presupune un risc. Le plac lucrurile bine definite și resping ambiguitatea și incertitudinea în munca lor. Din acest motiv preferă să

utilizeze tehnici și reguli bine cunoscute și proceduri stabilite și rodade pentru atingerea obiectivelor, la fel cum preferă sarcinile cunoscute.

Evită proiectele care ar putea reprezenta un risc pentru locul lor de muncă, evită să ia decizii care ar putea aduce schimbarea, evită rezolvarea unor probleme necunoscute sau inovația. Nu își asumă responsabilitatea pentru schimbare. Sunt mai degrabă persoane conservatoare la locul de muncă și preferă sarcini care nu necesită creativitate.

Riscul pe care îl resping nu se referă doar la cel al sarcinilor noi care ar putea duce la eșec, ci și la riscul fizic pe care l-ar putea implica o meserie, de aceea nu își vor alege meserii periculoase, care le-ar putea periclita în vreun fel integritatea sau sănătatea fizică.

Nu le place să aibă eșecuri și să fie puși în situații neplăcute, stânjenitoare, în fața șefului sau a colegilor. De aceea sunt foarte precauți cu lucrurile pe care le spun, la fel cum sunt foarte circumspecți și atenți și la lucrurile pe care le spun ceilalți și care se întâmplă în jurul lor.

- **Încredere interpersonală**

Scala Încredere Interpersonală este o scală a stilului de muncă, adică implică mai degrabă o preferință pentru lucrul într-un anumit tip de mediu, decât un interes pentru o activitate anume. Scala Încredere Interpersonală identifică persoanele care preferă un mediu de lucru care necesită un grad ridicat de siguranță de sine în contactul cu ceilalți. Sunt persoane carora nu le este teamă să cunoască străini și să vorbească cu încredere despre subiecte variate, în fața unui număr restrâns de indivizi sau în fața unei audiențe voluminoase.

Cred în abilitatea proprie de a îndeplini multe dintre sarcinile interpersonale care le revin. Sunt persoane foarte sociabile și se simt ca peștele în apă în relaționarea cu alte persoane. Se consideră persoane interesante și se simt încrezătoare în medii nefamiliare. Le place să cunoască oameni noi.

Încrederea pe care o au în calitățile lor interpersonale îi determină să și le valorifice de fiecare dată. Sunt buni purtători de cuvânt ai celorlalți și sunt mai degrabă lideri decât subordonați. Își coordonează colegii de muncă, iar aceștia le cer sfatul în legătură cu modul în care ar trebui să se comporte în anumite situații sociale. Sunt foarte destinși și în elementul lor în discuțiile cu alte persoane, fie ca acestea sunt prieteni, colegi sau oameni necunoscuți. Sunt în largul lor și în discuțiile cu persoane cunoscute doar de curând, cum ar fi potențiali șefi sau angajatori în timpul interviului de angajare. Își pierd cu greu calmul și curajul în astfel de situații.

Încrederea pe care o au în succesul lor în relațiile interpersonale îi fac pe acești oameni să abordeze unele probleme pe care alți colegi nu le-ar aborda, ceea ce îi face adesea lideri de opinie. Maleabilitatea în relațiile interpersonale îi face foarte potriviți pentru meserii cum ar fi moderator de show TV, specialist în relații publice sau meserii care necesită negociere, cum sunt cele din domeniul vânzărilor. Le place să fie gazda unui eveniment mai mare sau să prezinte o conferință.

- **Finanțe**

Scala Finanțe identifică persoanele interesate de cunoașterea nevoilor financiare ale publicului, de rezolvarea problemelor financiare ale acestora și de investiții și comerț. Persoanele cu scoruri mari pe scala Finanțe sunt interesate de modul de funcționare a finanțelor la trei niveluri: individual, în mediul de afaceri și la nivel guvernamental.

Au un mare interes pentru analiză și sinteză, le place să acumuleze informații pe care să le încadreze într-un ansamblu, cu scopul de a face previziuni despre tendințele de evoluție financiară ale unei companii sau ale unei țări. Le place să ofere consultanță financiară din poziția de expert și să anticipeze ce anume este profitabil și ce nu pe piața financiară.

La nivel individual, sunt mereu interesați de cum să organizeze banii, cum să găsească surse noi de venit, modalități de economisire pentru viitor (asigurări, pensii etc.). Le place să știe cum se pot oamenii proteja din punct de vedere financiar de evenimentele neprevăzute din viața lor, ce împrumuturi sunt mai avantajoase, ce investiții poate face o persoană, cum își poate plăti taxele și impozitele, cum se pot transfera banii urmașilor etc.

La nivelul unei afaceri, persoanele cu scoruri mari pe scala Finanțe întreprind o serie largă de activități care le trezesc interesul și care asigură bunăstarea financiară a unei companii. Ei sunt cei care întocmesc planificarea financiară menită să asigure succesul companiei. Studiază trecutul și dezvoltarea financiară a companiei pentru a lua o decizie cu privire la viitorul acesteia, planifică fondurile pentru activitățile companiei și găsesc surse de finanțare, atunci când este nevoie, stabilesc structura de capital a companiei, gestionează fondurile, stabilesc strategiile financiare adecvate în funcție de obiective, evaluează riscuri etc. O etapă esențială este cea a stabilirii unui portofoliu pentru investiții. Le place să fie cei care stabilesc ce, cât și unde se investește.

Le place să evalueze prețul unei acțiuni și să cumpere și să vândă acțiuni pentru clienți, să investigheze și să ia decizia achiziționării diverselor titluri de obligațiuni, titluri de trezorerie, garanții bancare, fonduri mutuale etc. Efectuează de asemenea studii pentru piața de capital.

În domeniul bancar le place să fie cei care iau decizia stabilirii pachetelor de oferte ale băncii, dobânzile la depozitele bancare, titlurile de proprietate, polițele de investiții etc.

La nivelul finanțelor statului sunt interesați de a fi cei care stabilesc bugetele de stat anuale pe capitole, dobânzile pentru proiectele publice, coordonarea schimburilor financiare bancare între două țări etc.

Temele ocupaționale generale

Cele două principale preferințe pe teme ocupaționale generale (tipuri mai largi de interese) sunt:

1. **Asertiv:** Un scor înalt la aceasta temă indică o preferință pentru lucrul în situații în care persoana evaluată își poate exercita controlul și în care autoritatea sa este clar definită. Acestor persoane le place să își exercite autoritatea asupra altor oameni și fac acest lucru cu încredere în sine, fără a cere sfatul sau sprijinul altor persoane. Persoanele care obțin scoruri mari sunt văzute drept sincere și directe cu ceilalți și le place să lucreze cu alți oameni, în special dintr-o poziție dominantă. Persoanele care lucrează în mediile unde acest stil de leadership este adecvat, cum ar fi mediul militar, obțin scoruri înalte la aceasta temă.

2. **Întreprinzător :** Obținerea unui scor înalt la această temă indică faptul ca persoanei evaluate îi plac activitățile care implică discuțiile cu ceilalți, în special dacă scopul discuțiilor este persuasiunea sau influența. Încrezătoare în sine, rareori timide în situații dificile, dominante, puternice, persoanele cu scoruri înalte sunt în general interesate de aspectele de marketing și de management în afaceri, mai degrabă decât de detaliile activităților zilnice sau de anumite specializări ale acestora. Sunt persoane adesea motivate de simbolurile convenționale ale statutului social, cum ar fi banii, influența și prestigiul și într-o mai mică măsură interesate de alte forme de recunoaștere. Persoanele care obțin scoruri mari la această scală sunt, pe lângă cele active în mediul afacerilor, și cele care au cariere în domeniul legal, în administrație, relații publice, diplomație și arii înrudite.

3. **Convențional :** Persoanele care obțin un scor înalt la această temă preferă un rol bine definit în mediul de afaceri sau într-o organizație mare. Le plac activitățile cotidiene care țin de munca în afaceri, cum ar fi să conducă un birou, să vândă produse, să ia decizii și să îi supervizeze pe alții. Preferă să lucreze într-o organizație în care totul este reglementat, decât să lucreze într-un mediu variabil. Le place de asemenea munca de detaliu și migală, preferând să nu li se ceară să fie foarte creative și să nu fie implicate în activități care presupun aptitudini mecanice, disconfort sau risc fizic.

Stil de interese predominant:

- **Stilul Conventional :**

Tipul Convențional agreează ocupații convenționale, cum ar fi bibliotecar, stenograf, analist financiar, bancher, expert în taxe și impozite, expert de vânzări, director, director executiv, producător de televiziune, cumpărător. Are abilități de birou și aritmetice, dar adesea este lipsit de abilități artistice.

Preferă activități care presupun stabilirea sau menținerea ordinii, punerea în practică a standardelor. Valorizează realizările materiale și financiare, precum și puterea în mediile sociale, de afaceri sau politice. Se vede pe sine ca fiind animat de abilități tehnice în afaceri sau producție, dar lipsit de competențe artistice. Cei din jur îl văd ca fiind atent, conformist. Evită sarcinile ambigue sau lipsite de structură. Cere de la cei din jur abilități administrative, aptitudini în atingerea de standarde precise în vederea obținerii de performanțe. Admiră și recompensează la cei din jur abilități organizaționale, conformismul, admiră persoanele pe care se poate bizui. La locul de muncă valorizează munca responsabilă, cu lucruri, numere sau mașini pentru a atinge cerințe organizaționale previzibile sau standardele specificate.

- **Stilul Întreprinzător:** Tipul Întreprinzător agreează ocupații întreprinzătoare, cum ar fi agent de vânzări, director, director executiv, producător de televiziune, cumpărător. Are abilități de conducere și lingvistice, dar adesea este lipsit de abilități științifice. Preferă activități care presupun convingerea, manipularea sau direcționarea celor din jur. Valorizează realizările materiale și statutul social. Se vede pe sine ca fiind cu abilități de convingere și de vânzări, dar lipsindu-i abilitățile științifice.

Cei din jur îl văd ca fiind energic, sociabil. Evită subiectele științifice, intelectuale sau confuze. Cere de la cei din jur abilități de convingere și manipulare a celor din jur. Admiră și recompensează la cei din jur inițiativa de a urmări realizări financiare sau materiale; dominantă și încrederea în sine. La locul de muncă valorizează activitățile de vânzare, conducerea sau manipularea celorlalți în vederea atingerii unor obiective personale sau organizaționale.

Recomandări

Se recomandă alegerea uneia din grupurile ocupaționale cel mai bine plasate. Acestea însă nu reflectă aptitudinile ci doar similaritatea profilului cu profilul persoanelor care lucrează în aceste profesii.

Profiluri ocupaționale foarte similare (cele mai potrivite):

- **Finanțe bănci**
- **Vânzări**
- **Business** : arhitect, inginer construcții, instalații, proiectare, decorator interioare, etc.
- **Marketing**
- **Resurse Umane**
- **Justiție**

Profiluri ocupationale nesimilare (mai puțin potrivite):

- arte vizuale
- științe
- domeniul medical